

стримувалося відсутністю необхідних фахівців. Як уже зазначалось вище, в кількісному відношенні тут особливої проблеми немає. Йдеться про якісний бік забезпечення збалансованості сектора ринку праці, що обслуговує ті галузі економіки, які визначають національну безпеку. У стратегічному плані потрібно створити цілісну систему відтворення трудоресурсного потенціалу, де високий рівень кваліфікації та професійно-територіальної мобільності наявної робочої сили буде предметом самої серйозної уваги з боку держави. Але це завдання на перспективу. Терміново ж держава має докласти всіх зусиль до зменшення обсягів відкритої і прихованої незайнятості шляхом проведення виваженої грошово-кредитної, податкової, амортизаційної та інвестиційної політики, а також активної політики зайнятості та соціального захисту населення.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Романюк М. Д. Зовнішні трудові міграції як засіб підвищення зайнятості населення // Міжвід. наук. зб.: Зайнятість та ринок праці. — К.: РВПС України НАН України. — 1999. — Вип. 9. — С. 156—167.
2. Статистика праці: основні показники, аналіз та використання інформації. Матер. семінару. — К.: Держкомстат України, 2001. — 154 с.
3. Тарасович В. До стратегії універсумізації економічних перетворень // Економіка України. — 2000. — № 11. — К.: Преса України. — С. 49—54.

**Новікова О. Ф.**, д-р екон. наук  
Інститут економіки промисловості НАН України

## КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Становлення ринкових відносин найбільш повільно відбувається в трудовій сфері. Це обумовлено в значній мірі ізолюваністю економічних реформ та заходів, що забезпечують їх реалізацію, від відповідних перетворень в системі праці. Відсутність органічного конструювання трудових відносин в системі економічних створили передумови для руйнування трудового потенціалу країни. Негативні тенденції стану трудового потенціалу мають сталий характер, і відсутність ефективних дій по їх ліквідації та попередженню є передумовою перетворення на соціальні загрози національній безпеці, які

сприяють його руйнуванню. Реальними загрозами руйнування трудового потенціалу є:

- звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу;
- руйнівні тенденції в системі освіти та формуванні висококваліфікованої робочої сили;
- знецінення національної робочої сили;
- незабезпечення умов повноцінного відтворення робочої сили, наявність сталої заборгованості з заробітної плати;
- недосконалість системи оплати праці, втрата мотивації до продуктивної праці;
- зростання безробіття; наявність великої питомої ваги прихованого безробіття;
- зростання чисельності незайнятого працездатного населення у працездатному віці;
- скорочення попиту на робочу силу, втрата професійних навичок;
- зростання демографічного і трудового навантаження на працюючих;
- зростання захворюваності та смертності осіб працездатного віку;
- незадовільний стан охорони праці, підвищений ризик втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві.

Причинами, які створили умови для руйнування трудового потенціалу, є:

- ♦ тривала відсутність державної стратегії розвитку соціально-трудових відносин, невбудованість їх в економічні реформи;
- ♦ відсутність національних соціально-трудових стандартів (норм, нормативів), соціально-трудового моніторингу, недосконалість соціально-трудової статистики;
- ♦ недостатня відповідність національного трудового законодавства Конвенціям та Рекомендаціям МОП та іншим міжнародним вимогам;
- ♦ нерозвиненість соціально-трудових відносин між власником і працівником (приватизаційних та післяприватизаційних процесів);
- ♦ відсутність зацікавленості підприємницької діяльності в сфері виробництва;
- ♦ незабезпечення законності у трудовій сфері (нерозвиненість системи соціального захисту працюючих, неправова поведінка при розв'язанні трудових конфліктів, зростання числа актів громадської непокори, заборгованість із заробітної плати та ін.);

Подальше просування у напрямі удосконалення соціально-трудових відносин було неможливим без концептуального

визначення розвитку трудового потенціалу. Безсистемне упорядкування окремих складових трудової сфери бажаного результату не приносило. Тому, починаючи з 1996 року, простежується намагання профспілок нав'язати до кола обов'язків Кабінету Міністрів України через Генеральну угоду розробку Концепції розвитку трудового потенціалу. Генеральна угода 1997—98 років містить таке зобов'язання Кабінету Міністрів України. У 1998 році за дорученням Кабінету Міністрів України Міністерством економіки і Міністерством праці та соціальної політики за участю інститутів Національної академії наук України був підготовлений проект Концепції розвитку трудового потенціалу України. На початку 1999 року цей проект було доопрацьовано і подано до Верховної Ради України як Закон України «Про Концепцію розвитку трудового потенціалу». Цей законопроект не було включено до складу пріоритетних для розгляду у Верховній Раді України. Він увійшов до значного кола інших законопроектів, які через низку Указів Президента України стали нормативно-правовими документами держави. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» було схвалено 3 серпня 1999 року. Вперше в Україні через правове забезпечення було визначено концептуальну підставу розвитку трудового потенціалу.

Позитивним у прийнятті цього важливого державного документа є визначення стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу, які повинні стати орієнтиром та підставою для формування державних концептуальних законодавчих та нормативно-правових документів цієї спрямованості. Вперше офіційного статусу набуло визначення трудового потенціалу. Трудовий потенціал — сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність. Це визначення не виправдано виключає зі складу трудового потенціалу осіб пенсійного віку, які ще здатні та мають намір до трудової діяльності. При подальшому удосконаленні концептуальних підстав цієї спрямованості визначення трудового потенціалу повинно містити усе працездатне населення, яке за фізичним та інтелектуальним станом має можливості до трудової діяльності.

Загальні положення в Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року містять, крім

визначення поняття трудового потенціалу, тенденції, які склались у цій сфері, загальні пріоритетні напрями, мету державної політики розвитку трудового потенціалу.

Кожний із визначених напрямів містить конкретні заходи, які сприяють його реалізації. Така вдала структура прийнятих Основних напрямів розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року значно полегшила б їх практичне впровадження. З огляду на це в Постанові Указу Президента про схвалення цього документа було доручено Кабінету Міністрів України у шестимісячний термін розробити і подати на розгляд Верховної Ради України проект Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні на 2000—2010 роки, а також врахувати витрати щодо реалізації зазначеної програми при опрацюванні Державного бюджету на 2000 рік. На виконання цього Указу Президента України було спеціальне доручення Кабінету Міністрів України від 06.08.99 № 17497/1 про розробку проекту Державної програми розвитку трудового потенціалу на 2000—2010 роки. У терміновому порядку проект програми було розроблено Міністерством економіки України за участю Міністерства праці та соціальної політики України. Але на травень 2001 року цей проект програми так і не був прийнятий, що не забезпечує здійснення прийнятих Основних напрямів розвитку трудового потенціалу України.

Позитивним залишається те, що послідовне прийняття законодавчих і нормативно-правових документів, які містять положення з регулювання трудових відносин, враховують зміст Основних напрямів розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Так, при формуванні Основних напрямів соціальної політики України на період до 2004 року, схвалених Указом Президента України 24 травня 2000 року, було враховано Основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року з подальшими змінами і доповненнями у розділі 2 «Удосконалення трудових відносин».

Але можливості подальшого удосконалення концептуальної підстави розвитку трудового потенціалу, соціально-трудових відносин не вичерпано. Необхідне подальше напрацювання наукових результатів у цій сфері та їх використання. Оцінка змісту Основних напрямів розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року свідчить, що їм властиві недоліки, які не сприяють виконанню головної мети — розвитку трудового потенціалу через некомплексність їх змісту, відсутність важливих складових, які сприяють формуванню умов розвитку трудового

потенціалу та попередженню виникнення факторів ризику і загроз, які руйнують трудовий потенціал. Головними недоліками є:

- відсутність положень щодо договірного регулювання трудових відносин, спрямованості розвитку законодавства про колективні договірні угоди;
- невизначеність соціального захисту працюючих як самостійного напрямку розвитку трудового потенціалу;
- відсутність положень з питань розвитку соціального партнерства у трудовій сфері, попередження трудових конфліктів та страйків;
- неврахованість питань з організації режиму праці і відпочинку працюючих, як необхідної умови відтворення робочої сили;
- невизначеність регіональних особливостей розвитку трудового потенціалу.

Концептуальна підстава розвитку трудового потенціалу потребує визначення *основних принципів державної політики* у цій сфері. Ними є:

- ♦ пріоритет охорони життя і здоров'я людей на виробництві, запобігання виникненню виробничих ризиків;
- ♦ забезпечення збалансованості трудового вкладу і винагороди за працю;
- ♦ гарантованість реалізації трудових прав працівників, забезпечення їх захисту;
- ♦ пріоритет договірних засобів у вирішенні трудових конфліктів;
- ♦ наукове управління розвитком трудового потенціалу з використанням механізму соціально-трудоного моніторингу, соціально-трудоного стандартів і прогнозів тощо;
- ♦ сприяння розвитку системи соціального страхування, що орієнтована на соціально-трудоні потреби працівників;
- ♦ інтеграція з міжнародними системами соціально-трудоного розвитку;
- ♦ планомірність та ресурсне забезпечення проведення державної політики розвитку трудового потенціалу;
- ♦ інформаційна відкритість та вільний доступ до інформації.

Більш чіткого і змістовного визначення потребують основні пріоритети державної політики розвитку трудового потенціалу. До їх складу слід віднести:

- створення умов для повноцінного відтворення робочої сили;
- реформування оплати праці, підвищення її реального рівня, гарантованості і платоспроможності;

- попередження масового безробіття, визначення масштабів ринку праці та забезпечення працездатного населення роботою; запобігання відтоку висококваліфікованих фахівців із суспільно-корисної діяльності;

- підвищення рівня охорони праці; зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;

- здійснення політики ефективного використання трудового потенціалу;

- орієнтація розвитку загальної і професійної освіти на відтворення трудового потенціалу;

- розвиток системи соціального захисту працюючих;

- підвищення якості і дієвості соціально-трудоного законодавства;

- забезпечення захисту трудових прав працюючих;

- забезпечення збалансованості державного і договірного регулювання соціально-трудоного відносин;

- забезпечення взаємозв'язку реформування господарського механізму з реформами у трудовій сфері;

- розвиток соціально-трудоного відносин згідно з принципами соціального партнерства;

- демократизація соціально-трудоного відносин.

Пропонується більш розширено подати зміст *положень щодо регулювання соціально-трудоного відносин*, включивши до них наступні:

- забезпечення збалансованості реформування господарського механізму з реформами в трудовій сфері;

- розвиток раціонального поєднання державного і договірного регулювання соціально-трудоного відносин;

- забезпечення підвищення якості і дієвості законодавства у соціально-трудоній сфері;

- створення правової (законодавчої) бази регулювання соціально-трудоного відносин на ринку праці в Україні;

- прискорення формування і розвитку в державі системи соціально-трудоного моніторингу;

- формування системи національних соціально-трудоного стандартів;

- створення державного банку даних з соціально-трудоного заходів;

- удосконалення системи статистичної звітності та здійснення поступового переходу на систему міжнародних показників у соціально-трудоній сфері;

- удосконалення організаційного і науково-методичного забезпечення реалізації законодавства та документів договірного регулювання трудових відносин;

- забезпечення ефективної допомоги в діяльності державних інспекцій праці згідно з потребами державного і регіонального управління працею.

Значну увагу в удосконаленні умов розвитку трудового потенціалу слід приділити захисту трудових прав.

Основними напрямками *захисту трудових прав* громадян повинні бути:

- ◆ адекватність законодавчих прав і гарантій у соціально-трудовій сфері умовам їх забезпечення;

- ◆ забезпечення координованості змісту законодавства про працю (охорону праці, зайнятість, оплату праці, колективних угод) із законодавством про охорону здоров'я, місцеве самоврядування, соціальне страхування, а також з податковим законодавством, законодавством про підприємства тощо;

- ◆ посилення законодавчої відповідальності власника і працівника за невиконання вимог законодавства у соціально-трудовій сфері;

- ◆ реформування судової системи для забезпечення якісного захисту трудових прав громадян;

- ◆ розвиток потреб робітників у формуванні й затребуванні трудових прав.

Орієнтація державної соціальної політики на децентралізацію стосується й соціально-трудової сфери, але особливості регіонального управління трудовим потенціалом, його взаємозв'язку з державним не знайшли необхідного відображення в Основних напрямках розвитку трудового потенціалу.

Виходячи з мети регіональної політики у трудовій сфері — забезпечення збалансованості регіонального розвитку трудового потенціалу — основними її напрямками повинні бути:

- забезпечення урахування міжрегіональної різниці в рівні зайнятості, охорони праці та здоров'я, освіти, доходах населення;

- розробка державних соціально-трудових гарантій, диференційованих з урахуванням особливостей регіонів та їх впровадження;

- надання можливості регіональним органам влади і місцевого самоврядування реалізувати мінімальні соціально-трудові стандарти;

- забезпечення формування додаткових соціально-трудових гарантій у регіональних угодах;

- забезпечення виконання державних завдань на регіональному рівні;
- урахування при структурних зрушеннях в економіці регіону відповідних змін у структурі робочої сили;
- активізація маркетингових досліджень з метою врахування структурних змін та виявлення можливостей для створення нових робочих місць;
- пошук, підготовка, перепідготовка окремих категорій працівників, які визначатимуть стратегічні напрями діяльності підприємств (для всіх категорій працюючих);
- розвиток інфраструктури ринків праці;
- удосконалення контролю за поліпшенням рівня охорони праці; зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві.

Відсутність даного напрямку в політиці розвитку трудового потенціалу значно погіршує її зміст і не забезпечує послідовності та комплексності проблем, що потребують вирішення. Доцільно, формуючи стратегію трудового потенціалу, врахувати прийняті в межах соціальної політики напрями розвитку *соціального партнерства* та доповнити їх такими:

- постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, зміні законодавчих та договірних прав і гарантій у трудовій сфері з метою зниження факторів соціального ризику в цій сфері, формувати на цій підставі управлінські рішення органів законодавчої та виконавчої влади;
- прискорити вивчення чинників і частоти виникнення трудових конфліктів на рівні держави, галузей, регіонів; здійснювати узагальнення вимог конфліктуючих сторін, вивчення характеру скарг і пропозицій соціально-трудоного спрямування;
- систематично здійснювати нормативно-правове та науково-методичне забезпечення сторін колективних переговорів перед прийняттям рішення про укладання Генеральної, галузевих та регіональних угод;
- створювати умови для одержання відповідної підготовки представниками, які ведуть переговори щодо укладання угод на різних рівнях;
- розробити концепцію участі працівників в управлінні виробництвом та підготувати типові документи щодо механізму її реалізації;
- розробити типові рекомендації з формування соціальних гарантій працівникам залежно від трудового внеску;



- сприяти діяльності національної служби посередництва та примирення її регіональних відділень;
- ввести в систему виховання та освіти спеціальні курси з попередження та вирішення конфліктних ситуацій, ведення соціального діалогу, колективних переговорів, консультацій, пошуку компромісів та взаємних поступок;
- організувати видання газети та журналу з соціального партнерства в Україні.

До складу концепції або основних напрямів розвитку трудового потенціалу доцільно включити розділ з механізму реалізації політики розвитку трудового потенціалу. Його змістова визначеність потребує включення до організаційних заходів реалізації політики розвитку трудового потенціалу проведення економічної оцінки трудового потенціалу.

Саме на підставі здійснення такої оцінки можливою стає реальність та ефективність заходів у Державній програмі розвитку трудового потенціалу в Україні на 2001—2010 роки, яку, є надія, буде доопрацьовано та прийнято. Головною метою цієї державної програми повинно стати збереження та розвиток трудового потенціалу України. Її здійснення насамперед вимагає: формування і розвитку державної стратегії регулювання соціально-трудових відносин, вбудованість її в економічну стратегію; розвитку і впровадження національних соціально-трудових стандартів, норм, нормативів та ін.; приведення національного трудового законодавства до міжнародних вимог (конвенцій і рекомендацій МОП та ін.). Потребують удосконалення і розвитку соціально-трудова відносини між власником і працівником при приватизації; необхідне створення системи економічної зацікавленості підприємницької діяльності у соціальній сфері. Посилюється необхідність затребування відповідальності за незабезпечення законності у трудовій сфері (заборгованість із заробітної плати, неправова поведінка при розв'язанні трудових конфліктів, акти громадянської непокори). Протидія знеціненню робочої сили і створення умов для повноцінного її відтворення потребують формування і розвитку системи мотивації трудової і підприємницької активності; реформування системи оплати праці. Посилюється необхідність протидії відтоку висококваліфікованих фахівців від суспільно-корисної діяльності, попередження масового безробіття, визначення масштабів ринку праці та забезпечення працездатного населення роботою. Заходи з підвищення рівня охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя

працюючих на виробництві повинні стати складовою системи соціального захисту працюючих.

Таким чином, є проблеми та передумови концептуального та нормативно-правового забезпечення соціально-трудових відносин. Вони стосуються формування стратегії розвитку трудового потенціалу відповідно до потреб соціальної безпеки щодо скасування загроз руйнування трудового потенціалу, удосконалення законодавчого, нормативно-правового забезпечення та реалізації державних і регіональних програм у цій сфері.

**Богиня Д. П.**, д-р екон. Наук  
Інститут економіки НАН України

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

Невід’ємною складовою завдань управління трудовими ресурсами в Україні є розв’язання проблеми розвитку конкуренто-спроможності робочої сили, яка поки що недостатньо досліджена вітчизняною економічною наукою. Інноваційна спроможність реформ та побудова конкурентоспроможної держави безпосередньо залежатимуть від того, чи вдасться у стислі строки створити дійову систему стимулів до розвитку конкурентоспроможності, вдосконалення професійних навичок, вмінь, підвищення кваліфікації. Це вимагає вивчення кращого зарубіжного досвіду та можливостей його адаптації до специфіки сучасного періоду, концептуального розроблення засад конкурентоспроможності праці, цільової переорієнтації вітчизняного менеджменту персоналу, перегляду традиційних поглядів на механізм оплати праці.

Однак аналіз соціально-економічного розвитку країни за останні роки наочно свідчить, що в сучасних умовах відтворення трудового потенціалу не відповідає завданням формування конкурентоспроможної робочої сили, оскільки воно відбувається зі значним порушенням основних показників соціально-демографічного розвитку економічно активного населення. Все це обумовлює необхідність подальшого систематичного дослідження процесу формування якісних характеристик трудового потенціалу населення з урахуванням особливостей сучасного транзитивного періоду розвитку України. Отже